



# **“LA MOTIVACION QUE TODOS NECESITAMOS”**

UNA APROXIMACION A LA ANÉCDOTA  
MOTIVACIONAL:  
“EL SILENCIO DEL AGUILA”

Por:  
Mauricio Alfredo Paz Manzano



**Febrero 2010**

## CONTENIDO.

### ● Presentación

#### 1. LOS ENFOQUES DE LA MOTIVACION.

1.1. *La Escuela Clásica.*

1.2. *La Escuela de las Relaciones Humanas.*

1.3. *El Significado de la Motivación.*

#### 2. LA MOTIVACIÓN Y LAS EMPRESAS.

#### 3. LA MOTIVACION Y LOS LOGROS DE LA VIDA.

3.1. *A propósito de la anécdota Motivacional: "El Silencio del Águila".*

### ● Bibliografía

## PAG.

4

6

14

18

28



"EL SILENCIO DEL AGUILA".



**"Una anécdota de  
como aferrarse al éxito  
aun en la adversidad"**

**Autor:  
Mauricio Alfredo Paz  
Manzano**

*De  
La Colección:  
Libros  
Motivacionales*



# Presentación

Hoy en día, la crisis global ha puesto en evidencia la necesidad de que las personas se motiven cada vez más, a sí mismas. Muchos pensadores humanistas sostienen, “hoy más que nunca las personas deben motivarse, ser positivas y optimistas, sino que va a ser de este mundo”. Se debe cerrar la puerta a la queja, el lamento, la inacción, la rutina y el conformismo.

No es fácil seguir el camino, pero sí muy gratificante. Muchas veces no se sabe el cómo, pero se debe intentar. Se debe pasar continuamente del pensamiento positivo al sentimiento positivo y viceversa, para luego pasar a la acción decidida. A esta acción se le debe impregnar mucha pasión y paciencia. Pasión para seguir a pesar de todo, y paciencia para aprender a tolerar el fracaso, porque en la medida que se fracasa, se está más próximo al éxito. De hecho, “sólo las personas que no lo intentan, no saben si pudieron triunfar” o lo que significa lo mismo, “sigue intentándolo porque a la vuelta de la esquina puede estar el éxito que buscas”.

De esto trata este pequeño ensayo, sobre la motivación que se necesita poseer para ir tras el éxito. La motivación es la base de todo. Sin ella, el ser humano muere. En los primeros ítems, se presenta la síntesis de las ideas fundamentales que giran alrededor de las teorías motivacionales, el por qué de la motivación y su enorme significado para la superación, la relación con el entorno empresarial y se finaliza con una reseña de la anécdota motivacional “El Silencio del águila”, primera de una serie que el suscrito promocionará para dirigirlas a todas las personas que lo permitan, y así tengan la base para “atar su carreta a una estrella”.

Es una pequeña contribución que anhela sensibilizar a todas las personas, en pro de que se esfuercen por alcanzar sus sueños y que llegado el momento, se vuelquen hacia la sociedad a la que pertenecen a retribuirle su historia. Además, pretende gestar la semilla para que se tenga la valentía de comprender

a las personas discapacitadas y de que se las apoye a integrarse de una manera más adecuada a la sociedad, ya que por ser discapacitadas no dejan de ser personas, y merecen todo el respeto que existe.

Espero que todas aquellas personas que logren leerla, encuentren un asidero para iniciar y/o continuar su propia lucha, sabiendo que en estos tiempos tan críticos solo el cielo debe ser el límite. Hagan su esfuerzo y disfruten junto a otros seres, de su éxito.



*“Solo las  
personas que  
no lo intentan,  
no saben si  
pudieron  
triunfar”.*

# 1. *Los Enfoques De La Motivación*

Muchísimas son las teorías que se han escrito sobre la motivación, indicando con ello, que el concepto es de suma importancia para la vida de todas las personas. Estas teorías surgen con el nacimiento de la administración como ciencia, es decir, con la génesis de la revolución industrial y su Escuela Clásica y como contraposición a ella, la Escuela de las Relaciones Humanas.

## 1.1. LA ESCUELA CLASICA.

La Escuela Clásica o Científica impulsada por los llamados Padres de la Administración: Robert Taylor y Henry Fayol, aduce que las personas se motivan por y para la obtención de un salario en función de sus habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos y experiencia, y mientras más años tengan de cultivarlas y de cualificarlas, mas alto debe ser el salario que reciban.

De ahí que, en un ambiente mecanizado, las personas trabajadoras se convirtieran en piezas vitales de las plantas productivas o industriales, llegando a ser un engranaje más. Y en un mundo donde los medios y objetos de la producción eran privados, todo quedaba en función de los deseos e intereses de sus propietarios y funcionarios. Y si las personas eran solo piezas de todo el engranaje productivo, el trato que recibían era indigno, en el sentido de que se les trataba como lo que eran para sus dueños: objetos y/o cosas. En ese sentido, si alguien es dueño de un objeto, puede hacer con él lo que quiera: regalarlo, venderlo, maltratarlo, botarlo, estrujarlo o destruirlo. Y en ese contexto, si las

personas son consideradas como objetos su destino es cualquiera de los que se han precisado. Es sorprendente descubrir que incluso, en la actualidad, aún se observa dicho comportamiento y trato en muchos Gerentes, caracterizado por una excesiva presión, gritos, ofensas, golpes, frialdad, desprecio y humillación. Las personas resistieron y resisten porque recibían o reciben un salario, que les permitía recuperarse y volver al trabajo de forma constante, permanente y cotidiana. Y para ser apreciadas y estimadas, las personas debieron aprender a ser muy competitivas y productivas. Aprendieron a tecnificarse y especializarse. Y tendieron a ser mecánicas, autómatas y robotizadas con el peligro de volverse explosivas,

Por eso es delicada la función de muchas Instituciones formadoras de educar en función de la competitividad y de la productividad. El resultado final, que aún se observa en las sociedades actuales, conduce a las personas a tener una gran aptitud hacia el trabajo, sin percatarse que la actitud, generalmente, no es la más adecuada. En síntesis, las empresas logran acaparar personal muy tecnificado y eficiente, pero sin espíritu ni identificación. No se genera una corriente de relaciones hacia los demás. Solo importa el trabajo que cada uno hace. Las personas hacen su trabajo porque lo necesitan y el medio que les permite pasar la vida es el salario. Y en un mundo altamente competitivo, las personas terminan tratándose como simples recursos. Tan es así que las unidades que los administran se denominan Gerencia de Recursos Humanos. La mayoría de los Gerentes de ésta área, que aplican los postulados de la Escuela Clásica, sienten una inmensa satisfacción al generar un clima laboral caracterizado por la frialdad y la pleitesía. Es un ambiente de trabajo, donde la mayoría de las personas son vistas como un número más, y en la mayoría de los casos hasta sin identidad propia.

## 1.2. LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS.

*E*n un clima de trabajo con las condiciones anteriores, se da el germen que conlleva en si mismo, la contraposición, dando surgimiento a la Escuela de las Relaciones Humanas que se gesta posterior a la segunda guerra mundial, con los estudios de Elton Mayo y complementados con una serie de trabajos valiosos, realizados por investigadores como Maslow, Porter y Lawler, McGregor, Ouchi, McClelland y más recientemente los teóricos del Modelo Antropológico en la Dirección de Negocios.

Todos ellos plantean con algunas variantes, que a las personas les motivan otros impulsos, adicionales al salario justo que esperan recibir por hacer su trabajo, y estas acciones motivadoras se relacionan con el hecho de que esperan ser tratadas no como objetos sino como personas.

De hecho, las personas quieren sentirse satisfechas de lo que hacen, que se les de reconocimiento, participación y responsabilidad. Y que se les trate con dignidad, porque no son unas simples piezas de una maquinaria, sino, personas que merecen respeto, empatía y solidaridad.

Los fundamentos y las aplicaciones de ambas Escuelas se han sucedido simultáneamente con el transcurso del tiempo, de ahí que se observe en la sociedad actual y en consecuencia, en la mayoría de organizaciones, por un lado, personas que son tratadas como recursos y que su ambición solamente es trabajar por un salario, recibiendo un trato de indiferencia, como el que refleja la expresión: “para eso se le paga”; y por otro lado, personas que son tratadas como personas y que su ambición es sentirse satisfechas con lo que hacen y

recibir, además de un salario justo, el reconocimiento y agradecimiento. Siendo éstos últimos, los más importantes.

La pregunta que surge en este momento, es ¿quién decide el trato o nivel de motivación que se le da a las personas?, la alta dirección de las empresas o las personas mismas? Es un hecho que la alta dirección de las empresas debe abonar a la motivación de las personas, pero a quienes les compete motivarse, es decir entrar en acción para alcanzar objetivos predeterminados es a las mismas personas.

Si a las personas en una organización las motiva solo el recibir un salario, se predisponen a recibir un trato que, generalmente, puede llegar a ser indigno y lo soportaran, unas por el afán desmedido de sobrevivir, y otras por el ansia de riqueza, las personas terminan por afirmar: “no importa lo que nos hagan o pidan, con tal que nos paguen”, como es el caso de grandes empresas, que pagan enormes salarios a sus empleados derivando en ellos el egoísmo, porque lo único que les importa es el afán por el dinero. En una estructura orgánica y bajo este tipo de relaciones laborales, son las mismas personas, las que construyen un clima de tensión, ambición, terror, incertidumbre, estrés o de conflictos innecesarios.

Si a las personas en una organización las motiva la satisfacción por lo que hacen, se predisponen a recibir un trato digno que les enriquecerá como personas y aprenderán a construir un clima de armonía, entendimientos, empatía, identificación y/o de solidaridad. Y es con este clima que las personas se catapultan a trabajar para otras personas. Trascendiendo de la individualidad hacia la convivencia social.

## EL SIGNIFICADO DE LA MOTIVACION.

*E*s por lo anterior que la motivación, a pesar de ser un concepto eminentemente subjetivo, encuentra su razón de ser, en el beneficio que se le proporciona a otras personas. Según los postulados de los impulsores de la Escuela de las Relaciones Humanas.

Cuando se habla de motivación, es oportuno recurrir al *significado etimológico de la palabra, que deviene del latín “motio, motum” que significa “movimiento”*. De ahí que resulta fácil distinguir quien está motivado para hacer o realizar una acción y quién no lo está. Eso se detecta al observar si una persona es dinámica o pasiva en lo que hace.

Lo que se debe observar es si las personas están en movimiento o no, y si lo están cómo es ese movimiento. Y dicha observación se debe acompañar en detectar cómo habla, cómo mira y qué posiciones adopta su cuerpo. Por ejemplo, si una persona camina lenta, mirando hacia abajo, hablando con voz muy baja, y encorvado, concluiríamos que para nada está motivada al hacer lo que se le ha encomendado. Lo contrario, si una persona camina rápido (hasta casi corre), habla con voz alta (sin llegar al grito) y altivo (cuerpo erecto reflejando seguridad), concluiríamos que está muy motivada para hacer lo que se le ha encomendado.



Pero, ¿qué causa la motivación en las personas? La respuesta se obtiene al relacionar las siguientes palabras: conocer, querer y poder.

Si una persona conoce lo que hace, gana una proporción de motivación, de ahí que si responde afirmativamente a la pregunta: ¿Conozco lo que hago?, logra un 33.3% de motivación. Y, generalmente, ¿quiénes conocen lo que hacen?, la respuesta es, casi la totalidad de las personas, porque casi todas, (excepto las enfermas mentales) tienen la capacidad de aprender a hacer lo que hacen. La práctica genera experiencia y la experiencia afina y afirma el conocimiento.

Además, si una persona responde afirmativamente a la pregunta: ¿Me gusta lo que hago?, se le añade otro 33.3% de motivación a su hacer, a su trabajo, o a cualquier acción que realice. Y, ¿quiénes gustan de lo que hacen? Generalmente, es un número sustancialmente menor al del grupo de la primer pregunta. Solo les gusta lo que hacen, aquellas personas que sienten una inmensa satisfacción por hacer lo que hacen. Dichas personas no sienten el tiempo, no cuestionan su hacer, no les importa si algunos se aprovechan de su ímpetu, simplemente, les gusta lo que hacen y lo hacen sin pensar y sin perder tiempo. Si a una persona le gusta lo que hace gana otra proporción de motivación y que sumado al 33.3% resultante del conocer su trabajo, la suma de las proporciones les deja un 66.6% de motivación.

Finalmente, si una persona contesta afirmativamente, a la pregunta, ¿Puedo hacer lo que debo hacer?, gana otro 33.3% de motivación. Pero, ¿quiénes pueden con lo que hacen?, realmente son pocas las personas que tienen esta capacidad de influenciarse a si mismos. La palabra “Poder” se interpreta como la capacidad para influir sobre otros, en este caso se visualiza

como la capacidad que tienen algunas personas para convencerse a sí mismas de hacer lo que deben hacer, aún y cuando no estén preparadas. Pero, ¿cuándo una persona tiene poder?, es decir, ¿cuando puede hacer lo que hace?, la respuesta está dada con la afirmación, “cuando sabe lo que quiere”, es decir cuando tiene propósitos, aspiraciones, deseos o sueños, que se definen en objetivos y metas propuestas y concretas.

Lamentablemente, la mayoría de las personas, viven la vida sin estos propósitos, aspiraciones, deseos o sueños. Razón por la que sus vidas, adolecen de la formulación de objetivos y metas concretas. No saben que quieren de la vida. Por eso se concluye que la mayoría de personas conocen lo que hace; a una proporción menor les gusta lo que hacen y solo una minoría sabe, realmente, lo que quiere.

Los propósitos varían de persona a persona, de ahí la subjetividad que se le impregna al concepto de la motivación. Por ello, tener el poder se convierte en la piedra angular para alcanzar el éxito y éste se define como la superación del fracaso. Porque es el fracaso lo que más moldea la vida. De ahí que quien no experimenta el fracaso, no puede apreciar el éxito, porque lo que más cuesta, es lo que más se aprecia y lo que más perdura.

Algunas personas, por vicisitudes de la vida pueden no conocer el camino a seguir, sin embargo, caminan. Pueden no tener las condiciones físicas, sin embargo, lo intentan. Pueden no tener las condiciones económicas, sin embargo, buscan su bienestar.

Si las personas tienen propósitos bien definidos y claros, no dejarán de hacer su empeño, porque saben que es mejor perder por querer ganar, que no ganar por temor a perder.

Al final las personas que lo intentan, aunque no alcancen sus propósitos completamente, nunca se sentirán insatisfechas. A pesar de la frustración y del fracaso que les rodee, se sentirán a plenitud con ellas mismas. Es por eso el gran significado de las frases: *¡NO DESISTAS!,... ¡SIGUE PORQUE A LA VUELTA DE LA ESQUINA PUEDE ESTAR LO QUE TANTO ANHELAS!*, de ahí que, *¡CUANDO TODO ESTE PEOR, MAS DEBEMOS DE INSISTIR!...*

Y las personas que luchan por alcanzar sus propósitos, debido a que la lucha no es fácil, se fortalecen y se comprometen de los verdaderos principios que rigen la vida. Por eso, se vuelven diferentes, y se vuelven personas diferentes, porque todas las personas que se empeñan, terminan fortaleciendo y engrandeciendo sus talentos. Y éstos no son nada más que los principios, que las moldean a ser mejores personas, para brindarse a las demás, a la sociedad.

Es por eso que las historias de éxito, son las de personas diferentes que se vuelven modelos a seguir por todos. Y el éxito se origina, curiosa y contradictoriamente, en las condiciones de imposibilidad, que se tuvieron que afrontar, para alcanzarlo.

## 2. *La Motivación y las Empresas.*

Las necesidades a las que responde todo ser humano, pueden clasificarse en tres, según el Modelo Antropológico de la Dirección de Negocios. En términos sencillos, el Modelo<sup>1</sup> considera la existencia de 3 tipos de motivaciones, que efectivamente se han conocido en otros tiempos, éstas son: las externas, las internas y las trascendentales.

**Las motivaciones externas**, obedecen a fuerzas que inducen a actuar con el fin de obtener una respuesta desde el exterior. En ese sentido, generan la acción de las personas porque, éstas, buscan una recompensa o desean evitar un castigo. Su paradigma, es el dinero. Todo se traduce en que se estará mejor si se desarrollan las labores sin protestar, y se deben hacer lo mejor posible, porque eso garantizará nuestro bienestar. Con ello se relacionan con la capacidad y la búsqueda de la eficacia en la gestión administrativa. (Se relacionan con los postulados de la Escuela Clásica)

**Las motivaciones internas**, se refieren a las fuerzas que inducen a que las personas actúen, porque al hacerlo obtienen satisfacciones muy propias. Estas satisfacciones impulsan a rechazar costos de oportunidad que suelen ser económicamente racionales. Y da razón de ser al argumento que expresa, “que no toda decisión económica es, a veces, la mejor”. Incluso este tipo de

---

<sup>1</sup> Ha sido presentado y denominado así, por el Dr. Rafael Termes Consultor e investigador español, autor del “Manual de Finanzas, Inversión y Coste de capital”.

motivación se encauza hacia el logro de cierto tipo de aprendizajes que terminan cualificando más a las personas. Estas motivaciones se relacionan con la satisfacción que obtienen las personas al laborar para cierto tipo de empresas, las cuales generan motivos que no necesariamente son de orden económico y tienden a generar compromiso de dichas personas para con sus organizaciones. (Se relacionan con los postulados de la Escuela de las Relaciones Humanas)

**Las motivaciones trascendentales**, son muy importantes porque revelan una fusión de los dos primeros tipos de motivaciones y trascienden más allá del alcance de ambas, ya que son las fuerzas que impulsan a que las personas actúen considerando las consecuencias de sus acciones sobre otras personas. Generando toda una unidad empresarial que gesta y alimenta un compromiso con terceros.

El Modelo Antropológico en ese sentido, crea un paradigma antropológico en el cual se funden los tres tipos de motivaciones, prevaleciendo las motivaciones trascendentales, porque con ellas, las personas actúan en función de la sociedad, primeramente porque saben que con ello satisfacen las necesidades de otras personas y segundo, porque se sienten útiles sirviendo, porque al servir saben que contribuyen al objetivo final de la empresa a la que pertenecen.

El objetivo final es un objetivo que se conoce desde la génesis de la historia occidental, con el pensamiento aristotélico, que cifra a la verdad de una forma práctica, y que se traduce como “la conformidad del intelecto con la

buena voluntad”<sup>2</sup> y que aplicado a los negocios, significa que la buena voluntad se conceptualiza como servir, o como “prestar servicio a la sociedad”.

De ahí que este objetivo final, propugnado por el Modelo Antropológico tienda a ir mucho más allá del objetivo financiero de “crear valor para los accionistas” a través de “la generación de mayor valor de mercado posible para los titulares de capital de riesgo”. El objetivo final va más allá del objetivo tradicional, pero no necesariamente son opuestos o antagónicos. De hecho, el objetivo instrumental u operativo, de crear más valor para la empresa, alimenta el objetivo final de “servir a la sociedad”.

Pero, ¿cómo se sustenta que el objetivo final de toda empresa sea el de servir a la sociedad? La respuesta viene siendo estudiada y difundida por la misma realidad económica que se cierne sobre la dinámica de las empresas. Y dicha realidad gira en torno al rol que actualmente está jugando la “Ética Empresarial”<sup>3</sup>

En el Modelo Antropológico, la Ética se basa en la aplicación de la verdad, ya que esta genera credibilidad, confianza y lealtad. Pero la aplicación de la verdad requiere por parte del cuerpo gerencial una capacidad estratégica, para que la empresa sea más eficaz; una capacidad ejecutiva para que se genere

---

<sup>2</sup> Termes, R. En el Modelo Antropológico de Dirección de Negocios, en la Jornada de Estudio para empresarios organizada por la Universidad Internacional de Cataluña, el 13 de noviembre de 1998.

<sup>3</sup> Entre los estudios en que se basan las ideas presentadas en torno a la Ética se citan, el de Tom Morris que derivó en su libro denominado “Si Aristóteles dirigiera la General Motors”; el de “La Administración del Absurdo: Las paradojas del Liderazgo” de Richard Farson; “El Imperativo Ético” de John Dalla Costa y “El Liderazgo y la lucha por la integridad” de Joseph Badaracco y Richard Ellsworth.

el compromiso de los empleados para con la empresa misma; pero fundamentalmente, se requiere de la aplicación o presencia de un liderazgo ético, porque el líder que actúa éticamente no es un obstáculo para que las personas trasciendan cuando quieran y deban hacerlo; y al mismo tiempo les enseña a captar el valor real de sus acciones, predicando siempre con el ejemplo de sus acciones.

Siendo así la aplicación de la Ética derivará en mayores niveles de productividad, y lo que es más importante en la construcción de más permanencia para la empresa u organización en el mercado. En concreto, contrario al pensamiento del enriquecimiento desmedido de corto plazo<sup>4</sup>, deriva en diferir el rendimiento del corto al mediano y largo plazo, si con ello se garantiza la permanencia y el desarrollo de la empresa en el tiempo.



---

<sup>4</sup> Las empresas en su mayoría, actúan en función de lograr los mayores rendimientos en el mayor corto plazo posible, a costa de que dicho fin sea incompatible con el desarrollo de la sociedad. E incluso, incompatible con la permanencia de la empresa en el largo plazo.

### 3. *La Motivación y los Logros de la Vida.*

#### 3.1. A Propósito de La Anécdota Motivacional: “EL SILENCIO DEL ÁGUILA”.



*A*l hablar de motivación, cambio actitudinal y superación, lo que toda persona debe buscar no es ser igual a las demás sino por el contrario, ser diferente, porque en la medida que se es diferente todo ser humano se potencia para ser o alcanzar algo extraordinario. Ser diferente implica distinguirse de los demás. Con mucha más razón si en los demás no existe el afán por alcanzar el éxito, sea éste personal o empresarial.

En la anécdota “El silencio del águila”, el aguilucho hace mención de que sería “*muchos años después que entendería su diferencia*” respecto a los demás: su discapacidad. Precisamente, es a partir del momento en que comprende que la tiene, cuando la acepta y se forma el propósito de superarla a pesar de su, prácticamente, nula aptitud o capacidad física.

Enfrenta muchos retos que van desde la sobreprotección de su madre (exceso de cariño) hasta los inmensos miedos que se forjan en su mente por no conocerse a sí mismo y desconocer con exactitud lo que debe hacer, dando pie a la gestación de pensamientos anticipados de incomprensión, impotencia, duda y fracaso. Aún antes de que ocurran los hechos.

La sobreprotección a los hijos e hijas es parte inherente al amor de los Padres, sin embargo, el exceso, como todos los extremos, generalmente finaliza siendo muy perjudicial para la formación del carácter y la personalidad de ellos y ellas. En la anécdota se observa cómo la madre está ahí sobreprotegiendo *“siempre estaba cerca de mi madre, o era ella quien procuraba estar cerca de mí,... quien me decía, ¡cuidado hijo!... ¡no se mueva hijo!”* generando un lazo de dependencia que afecta el pensamiento y el accionar del aguilucho, *“la mirada de mi madre me maniataba y me inmovilizaba”* llegando hasta la conformidad de que sin ella, nada se puede hacer o de que ella lo es todo en la vida, *“aprendí a amarla, y mi necesidad era estar junto a ella”*. Es de suma importancia comprender que la motivación es un concepto subjetivo y que es a cada ser a quien le corresponde adquirir la conciencia suficiente para iniciar la aventura loca de ser él o ella misma y lanzarse hacia el éxito. El afecto, la ternura, el amor de los padres es un ingrediente favorable para la superación, pero no significa realmente nada, si cada una de las personas no se motiva a sí mismo. Cada quien debe dar el primer paso, para que las palabras y acciones de los demás se conviertan en un apoyo robusto.



Para dar ese primer paso, las personas deben descubrirse, conocerse a sí mismas, o redescubrirse, si ya creen conocerse. Esto se logra observando el entorno que les rodea, a las demás personas y a sí mismas. El aguilucho lo manifiesta cuando expresa: *“observando, poco a poco, al fijar mi mirada fui descubriendo los colores, los*

*sonidos, mi entorno*”, pero con el tiempo manifiesta que pasa a observarse a sí mismo, *“Esa fue la mañana que empecé a observarme”* y sin entender por qué, el aguilucho empieza por auto descubrirse y su verdad al principio le aterra, *“sentía que mis ojos se humedecían y me hacían ver por un momento la triste realidad, la verdad de un aguilucho, maltrecho en su rincón”*. Con esta acción es cuando se debe tener valor y amor, porque seguramente lo que encontremos en cada uno de nosotros no sea lo mejor o en muchos casos, puede ser que la propia inconsciencia sea enorme, y se descubra algo que no creíamos tener. Es el miedo de conocernos a nosotros mismos, el aguilucho lo manifiesta de forma terrible: *“tuve una conmoción, como la sacudida de un mar bravo sobre el cuerpo maltrecho de un pequeño despreocupado e inocente”*, y lo confirma, *“al mirarme, me vi extraño, raro. Años después entendería lo que es sentir miedo de uno mismo”*. Para superar el miedo a sí mismas, las personas deben confrontarse, conociéndose para aceptar lo que realmente son, aceptarlo y esforzarse por cambiar lo que se deba cambiar.



El segundo paso es conocer el entorno, que no debe considerarse como una totalidad, en lugar de ello, debe segmentarse, y lo mejor para entenderlo es, revisar y estudiar las relaciones que se han establecido con las personas más cercanas que nos rodean. Obviamente, esto encauza a que se estudie el seno de la familia. Muchos triunfadores no han encontrado el eco ansiado en su familia, por el contrario, las relaciones con sus seres queridos no han sido las más

felices. Sin embargo, el rechazo a los efectos que producen este tipo de relaciones adversas, se convierte en el detonador de ansias, sueños, propósitos y esfuerzos. En la actualidad, dada la crisis mundial, la familia como base de la sociedad, se ha debilitado hasta límites insospechados. Y es por eso que hoy es vital que se fortalezca. Hoy más que nunca debe ser solidificada y resguardada. Y ese es uno de los roles de los triunfadores.



En la anécdota, el aguilucho tiene una relación poderosa con su madre, pero muy débil con el resto de su familia. Prevalece la indiferencia sin llegar al desprecio: *"... se me acercaban y con sus alas me acariciaban la cabeza sin decir nada, y yo acostumbrado a este ritual, solo ladeaba mi cabeza, consintiendo este homenaje de cariño silencioso"*. Y esto es muy común en familias que tienen en su seno miembros discapacitados. La explicación de ello proviene del hecho, que ninguna persona está preparada para tratar con comprensión, benevolencia y amor a personas diferentes. A todas les corresponde aprender

en la marcha, mientras la vida transcurre. Cuando en realidad, es algo de sensibilidad, de humanidad. Y con ello lo que se afirma es que por naturaleza, las personas están facultadas para ser dignas y sensibles entre sí. Lo que sucede es que en el transcurrir de ese camino o de la vida, se van extraviando los sentimientos de humanidad y solidaridad para con los demás. La relación con la familia no le ayuda al aguilucho, por el contrario, genera que se refugie en una soledad abrumadora que solo es interrumpida por las acciones significativas de su madre, *“mis hermanas y hermanos, apenas se detenían a mirarme siquiera”*. De forma gradual va entendiendo los abrazos de la soledad y el silencio que rodearan sus días, *“papá, era... quien me llevaba al rincón donde pasaría las horas galopantes del día, solo con mi silencio”*.

De la relación con su madre va comprendiendo su verdad, aprende a escuchar con agudeza a todos los que llegan al pequeño negocio de su madre y se cuestiona sobre su verdad, El aguilucho expresa luego de conocer su entorno y a sí mismo, *“Esa noche empecé a comprender que no era como los demás,... y me pregunté, sin encontrar respuesta en el eco de la angustia, ¿Por qué era diferente?”* Al descubrir su verdad, empieza a observar su limitado entorno que se circunscribe nada más que a su pequeño rincón, cerca de la venta de su madre.

Después del auto descubrimiento, las personas deben cuestionarse a sí mismas para que posteriormente afloren los propósitos. Los impulsores de la motivación para ir tras la superación. Es el inicio de la búsqueda por encontrar respuestas y para afirmar lo que queremos de la vida. Es una etapa de soledad, donde cada persona se sacude a sí misma y va definiendo en silencio lo que quiere, lo que desea y aunque no pueda, se va afirmando en su ser, el fuego de

intentarlo. Es claro, que solo a ella le corresponde hacerlo. Las personas deben ambicionar sus propósitos, deben sentirlos vivos aunque solo sean sueños, y a pesar de las adversidades, actuar, hacer algo que esté en consonancia con ellos. El aguilucho olvida sus debilidades físicas y empieza a pensar para sentir y vivir su diferencia, hasta que se plantea su propósito: *“cuando vi a la hormiga... observé sus patas, eran tan pequeñas, menudas, débiles y en un segundo violento, trepidante, volví mi mirada hacia mis patas, y las vi enormes y fuertes, que me pregunté, si ella puede caminar, ¿por qué yo no?”* y empieza su lucha, experimentando el fracaso: *“quise caminar pero no me movía, sinceramente no sabía cómo hacerlo”* A su manera aprende a ser constante. Solo le aplaude su soledad y su silencio, *“pasaron los días y, poco a poco, la pericia se apoderó de mi alma”*. La constancia se transforma en perseverancia transparente, y el esfuerzo va rodeando, también de forma gradual, otras acciones, y a todo el entorno.



De esa manera, las personas que perseveran, aun y cuando todo esté cuesta arriba, empiezan a obtener pequeños logros que los van acercando a su gran logro de vida. Es probable que en el camino se encuentren personas que animen el esfuerzo, pero el éxito final depende solo de cada una de ellas. De esa manera, el aguilucho encuentra en su madre un bastión de apoyo invaluable, *“hijo mío, ¡quiere caminar! pues, ¡iva a caminar!”* Sin embargo, por más que hagan los demás, si cada una de las personas que se esfuerzan desiste, el éxito no se alcanzará.

Se dice que la felicidad no es el final, sino lo que se experimenta día a día cuando se realizan esfuerzos denodados y honestos, con más razón si con ellos, se procura que los beneficios lleguen a otras personas para que no rodeen sólo a quien los realizó. En consonancia con ello, la felicidad se va viviendo con pasión en la medida que se van logrando triunfos pequeños pero significativos que acercan cada vez más, al gran resultado que se busca en la vida. Alcanzar estos pequeños triunfos implica perseverar, a pesar de todo, en la búsqueda de hacer propios, objetivos y metas bien definidas en pro de la realización humana. Un propósito, objetivo o meta pequeña lleva a otra y ésta a otra y otra y otra, la suma de todas es el gran éxito de la vida. El aguilucho lo representa cuando se propone, primero moverse, luego hablar, posteriormente caminar y finalmente volar: *“Sus palabras quedaron jugueteando en mi mente, y fue en ese momento que le dije, ¡quiero aprender a volar!,... ¡quiero volar!,...”*

En ese trajinar constante, se encuentran sinsabores, adversidades incomprensibles que obligan a muchas de las personas a desistir, a otras a sacrificarse, porque renuncian a lo más valioso que tienen para que los demás triunfen, es el caso de la madre del aguilucho quien debe despojarse de su tienda para dedicarse a su hijo, *“Junto a mí, no tuvo necesidad de volver a hablar de su tienda y fue de esa*



*manera que mi madre se comprometió por siempre conmigo”* Ella no desiste pero sacrifica parte de sus logros para animar y acompañar a su hijo en sus esfuerzos, hasta que se lo permite su fuerza.

El esfuerzo del aguilucho es acompañado del amor y acción de su madre, quien con el paso del tiempo sucumbe *“por las noches, al dormir, mamá ya no se me acercaba, ni siquiera me miraba, la derrota había cabalgado aprisa sobre su espalda”* De hecho, en muchas ocasiones se requiere, para alcanzar la superación, del aliento de otros seres, pero para que la voluntad de seguir no muera, se requiere, además, la adopción de un pensamiento altamente positivo que nos inunde de sentimientos positivos, sino las personas corren el riesgo de caer en el círculo del fracaso. El aguilucho es dejado por su madre en el seno de una soledad y un silencio aterrador en el abismo de su mente, *“la soledad y el silencio taladraron, de forma atroz, mis pensamientos”*, del cual logra salir a base de ser positivo y no perder la confianza y fe en sí mismo.

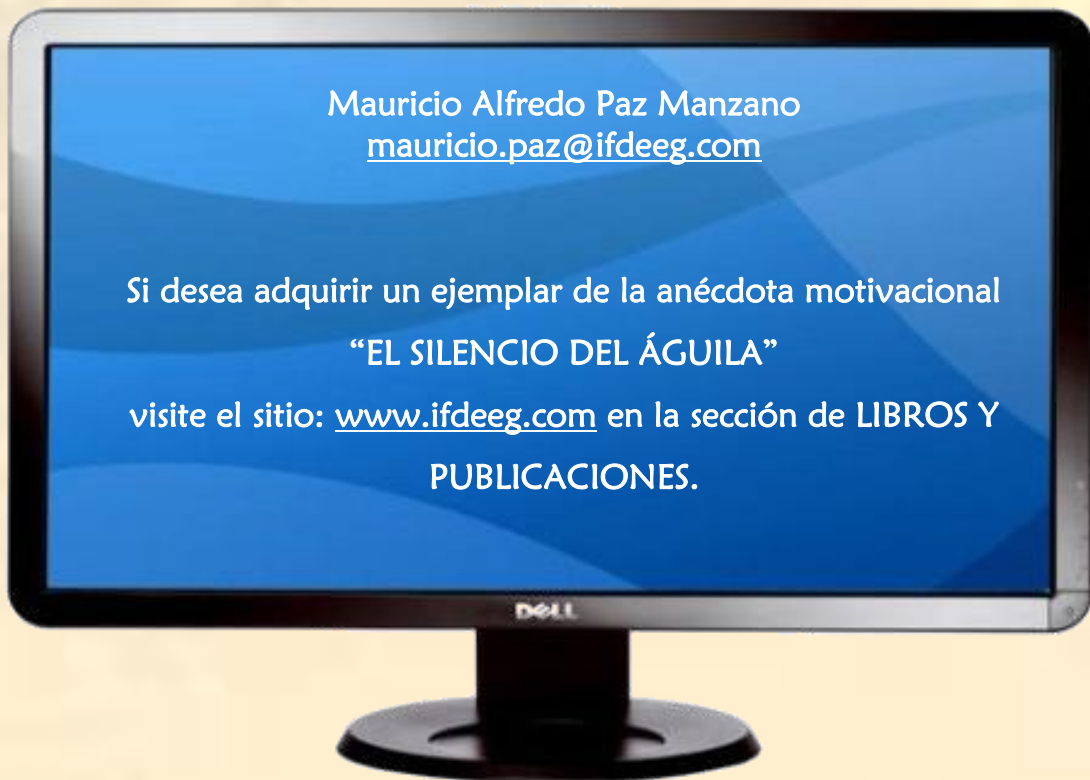
También en este esfuerzo por la superación, se dan incomprendiones, malos entendidos y prejuicios por parte de quienes rodean a la persona que la busca. Incluso la persona soñadora y luchadora enfrenta fatalidades que solo las valientes pueden superar. El aguilucho enfrenta la incomprensión de sus maestros, cuando le expresan a su madre *“lo hemos discutido en reuniones de maestros, y al final, lamento decirle que su aguilucho ¡jamás podrá volar!”* O cuando su padre desconsolado le increpa *“Las palabras de mi padre seguían zumbando en mis oídos y en mi cabeza. Terminaba por sobre encogerme más en mi rincón,... ¡Fue su culpa!... ¡Fue su culpa!”*

Sin embargo, las personas que llegando a este nivel y a pesar del miedo por lo que pueda pasar, se deciden y persisten en su intento, son las grandes triunfadoras de la vida y este intento no quiere decir que se desligan de nuevos fracasos, por el contrario, es probable que sea cuando más afloran. Por eso es que se dice que “cuando todo esté peor más debemos insistir”, el aguilucho intenta todo y estudia el esfuerzo de su madre, y se decide a no ser un águila lisiada y para superarse, debe sufrir impactantes caídas que en un inicio lo desmoralizan, *“con mi estrepitosa caída, también se habían hecho añicos mis pensamientos, sentimientos y metas de lograr volar algún día”* pero puede más el sueño y el recuerdo de su madre que sigue intentándolo, *“el valor resurgía en mí, erizándome las plumas y estando en mi rincón, pensé en un nuevo intento,.. ¿Dónde puedo intentarlo nuevamente?...”*

Las personas de éxito, lo comparten, porque solo en sociedad puede ser verdadero éxito, el aguilucho se une a su padre, hermanos y hermanas para compartir la sensación del éxito y al final se vuelve hacia el entorno, que al inicio de su vida le parecía tan enmarañado y complicado, para legar su mensaje y su vida, *“así me creció la vena, en las adversidades, así aprendí a ser para otros, lo que debía ser para mí”* y se sensibiliza del esfuerzo que hace su padre, acompañándolo en su esfuerzo para retribuirle la fe y la esperanza en él mismo y que el sacrificio por la superación vale la pena para todos y todas, *“¡hijo!, es duro lo que tenemos que afrontar, hubo ocasiones en que no podía más, pero quiero decirte que cuando más desfallecía, sentía que el recuerdo de tu presencia estaba ahí, conmigo!”*.









Finalmente, es oportuno indicar que las personas de éxito, lo son porque trascienden y se convierten en ejemplos y modelos de esfuerzo, para las demás,

para la sociedad. Cada persona tiene su historia, si se esfuerza y lucha por nobles propósitos, aún y cuando no esté facultada para lograrlos, los puede lograr si al final tiene la voluntad de hacerlo y el anhelo de contribuir a mejorar su sociedad. El aguilucho lo expresa al final de la anécdota, “Y enseñé a muchas águilas a soñar en grande, y a superar sus miedos” y finaliza entregando su historia, que es una de las miles de historias existentes, “la historia de todos los seres diferentes”.



<p><b>Metodología de Facilitación</b></p> <p>Huestras Metodologías de Facilitación y Aprendizaje esta totalmente garantizadas para usted y su equipo de trabajo.</p> 	<p><b>Libros y Publicaciones</b></p> <p>Huestras Libros y Publicaciones totalmente certificadas, conozca más sobre esto y mucho más, comprando en Línea.</p> 	<p><b>Staff de Profesionales</b></p> <p>Contamos con un equipo de Profesionales que garantizan nuestras capacitaciones.</p> 	<p><b>Boletín Electrónico</b></p> <p>Reciba nuestro boletín electrónico hasta su bandeja de entrada.</p> 
--	--	---	--

# Bibliografía

-  Badaracco, Joseph. R, Ellsworth, Richard. “El liderazgo y la lucha por la integridad: El porqué de una gestión ética”.
-  Dalla Costa, John. “El Imperativo Ético”.  
1ª. Ed. Ediciones EILEA. Madrid, España, 1996  
1ª. Ed. Edit. Norma, Colombia, 1994
-  Farson, Richard. “Administración de lo Absurdo. Las paradojas del Liderazgo”  
1ª. Ed. Prentice Hall. México, 1997
-  Morris, Tom. “Si Aristóteles dirigiera la General Motors”.  
1ª. Ed. Edit. Planeta. Barcelona España, 1997
-  Mulder Duclós, Enrique y Ortiz Ibarz, José. “Ética para seguir creciendo”.  
1ª. Ed. Prentice Hall. México, 2001.
-  Paz Manzano, Mauricio Alfredo. “El Silencio del Águila”.  
1ª. Ed. Ediciones IFDEEG, San Salvador, El Salvador, 2010
-  Robbins, Stephen. “Comportamiento Organizacional”.  
10ª. Ed. Prentice Hall. México, 2004.
-  Termes, Rafael. “Desde la Libertad”.  
1ª. Ed. Ediciones EILEA. Madrid, España, 1996

